

学校编码: 10384
学号: 17620070153786

分类号_____密级_____
UDC_____

厦门大学

博 士 学 位 论 文

公司政治的影响因素及其作用机制研究

**A Study on the Factors Influencing Corporate Politics and
Their Functioning Mechanism**

肖炳烜

指导教师姓名: 翁君奕教授
专 业 名 称: 企 业 管 理
论文提交日期: 2012 年 4 月
论文答辩日期: 2012 年 6 月
学位授予日期: 2012 年 月

答辩委员会主席: _____
评 阅 人: _____

2012 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

公司政治客观存在于企业中。关于公司政治的研究经历了比较漫长的酝酿过程。目前公司政治相关议题已经在组织管理理论中占据重要的位置。在管理实践中,公司政治问题困扰着很多企业管理人员,成为管理工作中一个敏感的话题和棘手的难题。已有文献关于公司政治产生、发展、演化过程中的影响因素及其作用机制的研究还不够系统、全面和深入,缺乏一个可供指导实践的整合模型。因此,对此课题的研究在理论和实践两方面都具有特别的需要和意义。

与以往偏重纯理论演绎的研究方法不同,本研究针对公司政治敏感、复杂、多变的特性,采取管理学研究中比较流行的扎根理论研究方法,对不同性质、行业、规模和发展阶段的企业里 21 位中高层管理者进行深度访谈,运用扎根研究的质性编码、撰写备忘录、不断比较以及理论抽样等方法,从第一线管理者实际经验中,创新性地解析、构建了公司政治六大影响因素及其四大作用机制的理论模型。六大影响要素分别是权力格局、利益格局、关系格局、政治动机、政治能力、政治环境。四大机制为激励机制、触发机制、选择机制、调节机制。利益格局的多向异质性和内在冲突性形成的激励机制,造成公司政治引发的潜在可能性;参与者关于权力格局和利益格局的代价与预期收益的心理计算比较成为公司政治的触发机制,使潜在冲突引发为公司政治;随着参与各方博弈的演化,权力格局和利益格局的非均衡互动成为公司政治的选择机制,决定政治活动的演变和结果;关系格局、政治动机、政治能力和政治环境对公司政治的激励、触发和选择产生调节作用,影响公司政治的发生时间、程度、大小、范围以及结果。同时,本研究首次明确提出政治能力是领导力的重要组成部分。在此基础上,探讨了 this 模型对管理实践的启示。

为了检验从扎根研究中形成的理论模型,本研究运用多案例研究方法,选取联想集团柳传志和倪光南、国美电器黄光裕和陈晓之间家喻户晓的公司政治现象作为研究案例进行验证分析。案例研究表明,从扎根研究中形成的六大影响因素及其四大作用机制模型,能够有效地解释现实实际发生的政治现象,具有一定的理论价值和实践意义。

关键词: 公司政治; 影响因素; 作用机制

Abstract

It's a fundamental fact that corporate politics widely exists in companies and enterprises. The research on corporate politics has undergone quite a long process and has gained an important place in organizational management theory. In real world management practices, corporate politics has become a sensitive and hassling problem that puzzles many managers. In existing literature, the research on the influencing elements and functioning mechanism about the emergence, development and evolvement of corporate politics is not systematic, comprehensive and thorough, and there is a lack of integrating model to guide real world practices. Therefore, an attempt to develop such integrating model has particular significance and relevance in both theoretical research and real world practices.

Due to the sensitive, complex and highly changeable nature of corporate politics, the current research adopts grounded theory prevalent in modern management research which is different from existing research methods which rely heavily on theoretical deduction. Based on the in-depth interviews with 21 middle-level and top managers from enterprises of different natures, industries, scales and development stages, the research, from an innovative angle, interprets and constructs a theoretical model which integrates six influencing factors and four functioning mechanisms of corporate politics by adopting the specific methods of grounded theory such as qualitative coding, memo-writing, constant comparative method and theoretical sampling. The six influencing factors are power structure, interest structure, *guanxi* structure, political motivation, political ability, and political environment respectively. The four mechanisms are the motivation mechanism, intriguing mechanism, selection mechanism, and the regulating mechanism. The motivation mechanism, which arises from the multidirectional heterogeneous asymmetry and internal conflict inherent in interest structure, makes corporate politics become possible in real world practices. Participants' psychological calculation and comparison of the costs and anticipated returns about power structure and interest structure lead to the intriguing mechanism, which makes potential conflicts develop into corporate politics. With the evolution of the game between different participants, the non-equilibrium interaction between power structure and interest structure forms the selection mechanism, which determines the process and results of political activities. *Guanxi* structure, political

motivation, political ability, and political environment combine to have regulating function on the motivation, intriguing and selection and influence the happening time, degree, scale, scope, and final results of corporate politics. At the same time, this paper explicitly points out for the first time that political ability is an important and integrate part of leadership. On this basis, the paper discusses the relevance of this integrating model to real world management practices.

In order to test the validity of this integrating theoretical model developed from grounded theory, by adopting the methodology of multiple-case study, the paper selects two widely known corporate politics cases to conduct empirical analysis: the conflict between Mr. Liu Chuanzhi and Mr. Ni Guangnan in Lenovo Group (the former Legend Group), and the conflict between Mr. Huang Guangyu and Mr. Chen Xiao in Gome Group. The case study indicates that the integrating model of six influencing factors and four functioning mechanisms developed from grounded theory and methods can effectively explain political phenomena in real world management practices and has particular theoretical value and practical relevance.

Key Words: corporate politics; influencing factors; functioning mechanism

目 录

| | |
|-------------------------|-----|
| 第一章 导论 | 1 |
| 1.1 选题背景 | 1 |
| 1.2 研究内容和研究目标 | 18 |
| 1.3 研究方法 | 19 |
| 1.4 论文结构安排 | 19 |
| 第二章 文献综述 | 22 |
| 2.1 公司政治的含义 | 22 |
| 2.2 公司政治产生的根源 | 28 |
| 2.3 公司政治及其感知的影响因素 | 30 |
| 2.4 公司政治的运行机制 | 40 |
| 2.5 本章小结 | 51 |
| 第三章 研究方法与设计 | 53 |
| 3.1 质性研究方法 | 53 |
| 3.2 扎根理论 | 54 |
| 3.3 案例研究 | 63 |
| 3.4 本章小结 | 68 |
| 第四章 基于扎根理论的模型建构 | 69 |
| 4.1 初始编码 | 70 |
| 4.2 聚焦编码 | 72 |
| 4.3 理论编码 | 113 |
| 4.4 关于理论模型的拓展说明 | 120 |
| 4.5 本章小结 | 131 |
| 第五章 案例研究 | 133 |

| | |
|----------------------------|------------|
| 5.1 案例研究的理论建构 | 133 |
| 5.2 单案例的描述与分析：联想柳倪之争 | 134 |
| 5.3 单案例的描述与分析：国美黄陈恶战 | 154 |
| 5.4 多案例综合分析与结果 | 173 |
| 5.5 本章小结 | 177 |
| 第六章 研究结论与展望 | 178 |
| 6.1 研究结论 | 178 |
| 6.2 理论创新与实践意义 | 182 |
| 6.3 研究局限 | 185 |
| 6.4 研究展望 | 186 |
| 附 录..... | 188 |
| 参考文献 | 190 |
| 致 谢..... | 201 |

Table of Contents

| | | |
|------------------|--|------------|
| Chapter 1 | Introduction..... | 1 |
| 1.1 | Research Background..... | 1 |
| 1.2 | Research Contents and Objectives..... | 18 |
| 1.3 | Research Methodology | 19 |
| 1.4 | Research Framework | 19 |
| Chapter 2 | Literature Review | 22 |
| 2.1 | Concept of Corporate Politics | 22 |
| 2.2 | Ultimate Cause of Corporate Politics | 28 |
| 2.3 | Influencing Factors of Corporate Politics and its Perception | 30 |
| 2.4 | Running Mechanism of Corporate Politics..... | 40 |
| 2.5 | Summary | 51 |
| Chapter 3 | Research Methodology and Design..... | 53 |
| 3.1 | Qualitative Methodology | 53 |
| 3.2 | Grounded Theory | 54 |
| 3.3 | Case Study..... | 63 |
| 3.4 | Summary | 68 |
| Chapter 4 | Constructing Model Based on Grounded Theory | 69 |
| 4.1 | Initial Coding | 70 |
| 4.2 | Focused Coding..... | 72 |
| 4.3 | Theory Coding | 113 |
| 4.4 | Development of the Theoretical Model..... | 120 |
| 4.5 | Summary | 131 |
| Chapter 5 | Case Study | 133 |

| | |
|---|------------|
| 5.1 Theoretical Model of Case Study | 133 |
| 5.2 Description and Analysis of Single-case: Lenovo Group | 134 |
| 5.3 Description and Analysis of Single-case: Gome Group | 154 |
| 5.4 Comprehensive Analysis and Results of Multiple-case Study | 173 |
| 5.5 Summary | 177 |
| Chapter 6 Conclusion and Prospect..... | 178 |
| 6.1 Findings of the Research..... | 178 |
| 6.2 Theoretical Innovation and Managerial Implications | 182 |
| 6.3 Limitations of the Research..... | 185 |
| 6.4 Avenues of Future Research | 186 |
| Appendices..... | 188 |
| Reference..... | 190 |
| Acknowledgement..... | 201 |

第一章 导论

1.1 选题背景

1.1.1 理论背景

所有组织都不同程度地存在政治行为,组织中的行为本质上是政治的(Mayes and Allen, 1977^[1]; Pfeffer, 1981^[2]; Ferris and Kacmar, 1992^[3]; 科特, 1997^[4]; 罗宾斯和贾奇, 2008^[5])。费埃德伯格(2005)认为,人类的互动行为,即使在高度结构化的行动领域中,也是并且始终是政治性的行为^[6]。公司政治^①的研究可以追溯到法约尔(1916)、玛丽·福利特(1926)、巴纳德(1938)^[7]、韦伯(1947)等人关于组织权力的开创性研究。在20世纪五、六十年代,已经有学者明确提出组织本质上是政治联合体的理论(March, 1962^[8]),这与当时众多把组织看做是完备信息下利益最大化实体的理性模型在理论基础上有根本区别。事实上,组织是动机各不相同的参与者的政治联合体,组织目标的设定和各种决策都是通过讨价还价的协商来进行的。企业组织也是如此,企业中的各种角色以政治性的互动行为相互关联。真正认识企业组织的运行,离不开对公司政治的深入研究。

1、公司政治的研究由来已久,并日益受到重视。

在管理学研究中,对公司政治的认识经历了很长时间。

在工业革命早期的工厂管理时代,企业规模小、工人素质低、组织结构简单、技术不发达,企业主对工厂和工人的管理也比较简单,没有人明确地论述管理的普遍性原理。随着蒸汽机的使用开始了运输革命以及电报、越洋电缆等引起了通讯革命后,铁路这种大规模的跨地区企业组织出现,管理的重要性日益凸显。这个时期的企业管理以严格的纪律和明确的权力等级为特征。丹尼尔·麦卡勒姆19世纪中叶就在纽约的伊利铁路公司实行比较详细的管理制度,他明确规定上下级权力层次以及在整个组织机构中贯彻个人责任和下级对上级报告的责任等,他制定了广泛的规章条例来限制工人在执行任务时随心所欲的权力。他认为对正式的

^①在组织行为学中也称组织政治(organizational politics),也有国内学者称之为企业政治。本文研究企业组织的政治现象,而公司制是现代企业制度的主要形式,因此在本研究中称之为公司政治(corporate politics)。

直线权力的遵从是绝对的（雷恩，1997^[9]）。因此，那个时期的企业内部权力运行比较简单，公司政治还没有成为管理中引人关注的问题。

随着科学管理时代的到来，管理层开始注重发挥每一个人最大的潜力，从企业和员工的共同利益考虑，提升组织的整体效率。一般管理理论的创立者亨利·法约尔在1916年出版了管理巨著《工业管理与一般管理》。在法约尔提出的十四项管理原则中，大多数与权力和政治有关，比如权力、统一指挥、个人利益服从整体利益、集权、等级链（权力线）、秩序等。法约尔总结的这些管理过程基本理论和原则，像灯塔一样指引着管理者的行动^[9]。从这些最基本的管理原则中可以看出，权力和利益问题是管理的一般问题，这些问题出现在计划、组织、指挥、协调和控制的管理全过程。

被称为组织理论之父的马克斯·韦伯则更加进一步地系统论述了权力和组织活动之间的关系，并提出了划时代的科层制管理理论。韦伯主张权力有三种合法的纯粹的形式：（1）合理—合法的权力，是以“法律”或者“升上掌权地位的那些人……发布命令的权利”为基础的；（2）“传统的”形式，是以古老的传统神圣不可侵犯的信念，以及对其下属行使权力的人的地位的合法性为基础的；（3）“神授的”权力，是以“对个人的明确而特殊的尊严、英雄主义或典范的品格的信仰……”为基础的。在这三种权力形式中，韦伯认为合理—合法的权力才是科层制组织的基础，因为：（1）为管理的连续性提供了基础；（2）是合理的，即担任管理职务的人员是按照他完成任务的能力来挑选的；（3）领导人具有行使权力的法律手段；以及（4）所有的权力都有明确的规定，而且是按照完成组织任务所必需的、职能是加以仔细地划分的（雷恩，1997^[9]；斯格特，2001^[10]）。可见，科层制的学理基础在于组织中按职能划分、按能力领导的职位权力。韦伯所创建的科层制是面向各种大型组织的，不管是政治组织、宗教组织、工业组织，还是其他组织。他从组织的一般通用原理出发，洞察了组织赖以存在和运行的基础是职位权力，认为科层制是理想的纯粹的组织结构，组织是通过职位而不是通过个人来进行管理的。这种强调规则而不是个人，强调能力而不是偏爱的科层制组织被视为实现效率的蓝图。他的科层制组织理论对于组织中的每一个成员的权力和责任是明确规定的，并且把这些权力和责任作为正式职责而使之合法化。科层制组织将职位按权力等级组织起来形成一个指挥链，根据能力来挑选组织成员，管理人员要遵守组织的规则、纪律和制约，这些规则和制约不受个人情感的

影响。韦伯试图为权力建立一个合理合法的基础，为挑选管理人员和进行各种活动做出有秩序的安排。当然，韦伯主要从组织运行的正常管理需要的角度来建立一套规范的组织管理模式，对于组织中各种正式组织与非正式组织的博弈没有进行阐述。

玛丽·福利特意识到了从上而下的统治权力的弊端及其引发的冲突对企业管理带来的负面影响，试图用“共享权力”来代替“统治权力”，提出应该寻找双方利益结合统一性的解决办法来处理矛盾冲突。她反对权力主义者对权力的谋求，提出领导不应再以权力为基础，而应以在情境的相互联系中领导者与被领导者的相互影响为基础。领导的首要任务是确定组织的目的，最好的领导者并不要求人们为他服务，而是为共同的目的服务^[9]。也许人们会觉得福利特的想法过于天真，但是这种消除统治权力的结合以及建设性冲突的观点给管理领域带来了创新思路。

切斯特·巴纳德提出的协作系统理论强调，在环境的不断变化下，应通过保持组织内部复杂性质的平衡来保证一个组织的持续存在，同时必须考察进行调节的外部力量。巴纳德最早开始对非正式组织的研究，认为非正式组织没有正式的结构，而是通过同工作有关的接触而产生，因而确立了一定的态度、习惯和规范。他发现非正式组织起着三种作用：（1）信息交流；（2）通过对协作意愿的调节，维持正式组织内部的团结；以及（3）维护个人品德和自尊心的感觉。非正式组织成为正式组织不可缺少的部分，使组织更有效率和效力。巴纳德认为权威的来源在于下级接受或不接受，这就是著名的权威接受理论^[7]。巴纳德对于研究组织中非正式权力和权力的使用做出了开创性的贡献。

人际关系学说对组织中权力研究的贡献主要有两个方面：（1）注意通过工会、参与领导以及把工厂中的正式组织和社会组织结合起来使权力平均化。美国的劳工在20世纪30年代通过立法获得了更多的权力。这样使得管理者在行使管理职权的时候必须更多考虑组织成员的利益；（2）它所倡导的参与式领导方式的主旋律是权力均衡，即在上下级之间减少权力与身份差别。在决策的制定中让员工有更大的发言权，鼓励创造性，使大家参与到组织目标中来并作出承诺，也就是更好地授权。

在现代管理理论中，减少了对等级制度的崇拜，认识到了人们在组织中要求权力均等的愿望，组织进一步扁平化，信息和知识成为权力的来源。人们将研究

目光投向了管理实践和日常管理工作。德鲁克创造了目标管理,强调了组织成员的自我控制,将组织目标和个人目标相结合并与个人利益联系起来。明茨伯格的研究指出管理工作的本质是承担人际、信息和决策的各种角色,管理者需要协调各种冲突、进行资源分配等。组织行为学的研究得到蓬勃发展,个体的特征、行为动机、需求以及群体的沟通、领导、冲突管理、企业文化、变革管理等成为研究热点。权力和公司政治的研究与此同时也得到快速发展。由于对人性的认识日益深刻,对组织内部的群体动力学了解加深,关于权力、利益以及权力的运用和冲突的解决等研究更加全面。

后现代管理和超现代管理思潮的兴起进一步引发了人们对企业权力和政治的关注。后现代管理学者认为,现代管理理论和方法不能解决企业中出现现实问题。他们特别关注企业生活中的文化和权力问题,采取分裂、主观、动态和相对主义的立场来看待企业管理中的实际问题,认为组织应更注重横向合作的分权结构。超现代管理思潮则主张在混沌中求发展,强调管理实践的偶然性、随机性、非理性和不确定性,认为非线性的利益差异性造成组织及其管理是一个多维度的复杂演化系统(罗珉, 2006^[11])。

斯格特(2001)认为,从组织理论的发展历史看,在20世纪30年代后期和40年代初,泰罗、法约尔和韦伯的理性系统理论被梅奥和巴纳德为代表的自然系统理论所取代。理性系统将组织视为达成预定目标的手段和实现盈利的工具,强调内部规范的结构,强调的是结构特征而不是参与者的特征,忽视了组织与环境互相联系所产生的混乱和机会。在组织底层,理性行为意味着抛开个人的思想,只是盲目地遵从由规章制度具体化的行为过程。而自然系统则认为组织是一个集合体,参与者寻求着多种利益,无论是相同的还是不同的。非正式的和人际关系的结构比正式的结构更为重要,权力也被看做是发端于许多非正式的来源,而不是对正式职位的占据。但不管是理性系统还是自然系统,都把组织看做是一个封闭的体系。

在1960年左右组织理论模型发生了巨大变化,开放系统视角代替了封闭系统模型。组织是一个依赖于外界的人员、资源和信息的开放系统。开放系统强调组织的参与者按照能否获得好处来决定加入或离开组织,或是否从事与组织的交换活动。不能假设参与者拥有共同的目标或者一致努力地维持组织的生存。组织需要费力的协商和讨价还价,以使参与者形成和不断形成暂时的联合。开放系统把

组织视为在环境的巨大影响下，有着不同利益关系和相互依赖的参与者的联合。其中以马奇和西蒙、劳伦斯和骆奇、威廉姆森等为代表的新理性开放系统分别就决策的有限理性、权变理论、交易成本分析等进行了系统研究。有限理性决策模型强调规章和程序在组织内部理性行为中的重要性。西蒙认为组织中的个体是“管理人”，虽然追求私利，但是却不总明白到底是什么，只知道一些可能的选择，并且愿意做一个适宜而不一定最好的决定。劳伦斯和骆奇创立的权变理论认为不同的环境对组织有不同的要求，不存在最佳的组织方式，组织的适应性取决于组织形式与环境需求之间的匹配程度。威廉姆森等认为组织是开放的，因为面对环境的不同需求做出不同的反应，又是理性的——在进行交易的过程中尽量降低成本。这种交易是在人际之间或在不同领域边界之间的物质或服务的交换。组织结构的开放系统视角强调了个体要素（个体参与者和子群体）的复杂性和多变性及其相互之间联系的松散性。个体要素被看做是半自主行为的主体，个体和子群体之间的联合有时形成、有时解体，协作与控制变成了主要问题。20世纪70年代末，新的开放自然系统模型成为热潮，生态分析成为分析组织行为和结构的决定因素的重要新方法。其中普费弗和塞尔兹尼克的资源依赖模型对组织内部的权力和政治现象做了全面、深刻的研究。获取资源的需求产生了组织对其外在单位的依赖性，资源的重要性和依赖性决定组织依赖性的本质和范围。依赖性产生权力，经济依赖性产生政治问题，而且必须用政治方法来解决^[10]。

从上述组织理论的演变可以看到，人们对于组织中的权力及其关系以及因此产生的政治问题的认识是随着社会进步、技术发展和理论深化而不断深入的。早期的组织理论认为组织成员只需被动接受管理者的命令和控制，强调规范和制度。霍桑实验之后，个体在群体中的人际关系的重要性得到重视。权力不再被看做从上到下的单一传递，而是赋予了多重视角和多元化概念。非正式组织和非制度权力得到应有的关注。随着对环境与组织的交互和依赖的认识的深入，考察组织中权力的视野进一步扩大。个体与组织之间的关系不只是从属的关系，而且存在交易和协商。组织是具有不同利益关系并相互依赖的参与者的联合体。人们在设立目标和追求利益时的决策是有限理性，同时还受到各种权变因素的影响，必须考虑交易成本。没有最好的组织决策，只有相对好的组织决策。内部权力及其关系的运行变得更加复杂。随着开放自然系统理论的兴起，由人所组成的各种组织是一个有机的生态系统，组织内部及组织之间的社会互动、资源依赖、种群生

态等特征,使人们对组织的认识不再局限在纯制度理性和权力刚性,从而开始了对权力和公司政治现象更加贴近现实和多元化、广角度的研究。

在20世纪70年代末和80年代初,许多知名学者加入到研究公司政治的队伍中(Conner, 2006^[12])。而据统计,在此之前直接研究公司政治的论文只有26篇(Gandz and Murray, 1980^[13])。Pfeffer(1981^[2])的《Power in Organizations》是其中的代表作。其他的主要代表人物有梅耶斯和阿伦(Mayes and Allen)、甘兹和莫里(Gandz and Murray)、罗宾斯(Robbins)、科特(Kotter)、明茨伯格(Mintzberg)等。此后,关于公司政治的研究不断深入,研究内容不断丰富,研究范围不断扩大,涉及的领域包括公司政治的概念、范畴及性质,公司政治的成因与表象,公司政治的功能和后果,公司政治对企业组织结构、企业变革、战略决策、企业文化、组织学习、企业绩效和个人工作态度影响,以及应对公司政治的方法和策略等。这一时期的研究比较广泛和活跃,研究的主要目的是为了企业更有效地运转。80年代以后组织是一个政治实体的观点已经得到众多组织学家和管理学家的普遍认可(Madison et al., 1980^[14]; Pfeffer, 1981^[2]; Farrell and Petersen, 1982^[15]; Mintzberg, 1983^[16]; Stevenson et al., 1985^[17])。

20世纪90年代以来,学术界对公司政治的兴趣快速增加,公司政治的研究受到普遍关注(Conner, 2006^[12]), 费里斯(Ferris)和维歌达(Vigoda)是其中的主要代表。自从甘兹和莫里(Gandz and Murray, 1980^[13])最早提出感知公司政治的概念,费里斯等人(Ferris et al., 1989^[18]; Ferris and Kacmar, 1992^[3])建立了感知公司政治的研究模型以来,公司政治的感知成为研究的重点之一,因为人们受到政治的影响是因为他们所感知到的政治行为,而不是客观事实上存在的政治行为。Atinc等人(2010^[19])运用“元分析”(Meta-analysis)的研究方法对近20年来国际主要学术期刊关于感知公司政治的论文进行综合研究,共得到82项关于感知公司政治的学术研究文献,这也充分反应出公司政治的研究得到了更多关注。另一个研究的重点方向是对过去的各种假设和观点进行实证和检验。

公司政治的理论研究历程简要图示如图1-1。可以看到,关于权力以及公司政治的研究由来已久,虽然在六、七十年代以前没有得到足够重视,但是随着社会进步、经济发展以及对企业组织和组织中的个体与群体的认识加深,公司政治已经成为管理学研究的重点之一。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库